



SISTEMA DI VALUTAZIONE: DECISIONE UNILATERALE DELL'AZIENDA!

25.01.2021 – La procedura di confronto tra OO.SS. e Azienda sul sistema per la valutazione del Personale e lo sviluppo professionale dello stesso prevista dall'art. 76 del CCNL del Credito si è conclusa senza soluzioni condivise in ordine ai criteri del suddetto sistema, così come comunicati dall'Azienda nel corso dei quattro incontri sul tema ai quali abbiamo partecipato.

Fin dal primo incontro avevamo palesato come OO.SS. la nostra contrarietà all'impianto presentato, ma l'Azienda non ha inteso apportare alcuna modifica allo stesso, nonostante le proposte da noi avanzate nel merito. A nostro avviso il sistema che Intrum intende adottare presenta numerosi aspetti critici per i lavoratori e dunque irricevibili.

In primis non condividiamo in nessun modo che i lavoratori vengano valutati sulla base di KPI di natura quantitativa, quali ad esempio gli incassi realizzati nell'anno singolarmente e/o per team. Riteniamo infatti che il lavoratore dipendente sia colui che mette a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative, e dunque debba essere valutato sulla qualità della prestazione e sull'impegno profuso e non sui risultati finanziari raggiunti. Invece, l'introduzione di KPI quantitativi, che ad oggi per noi non ha precedenti, potrebbe essere coerente nella definizione di un sistema incentivante, ma non può certo interferire con un sistema di valutazione delle prestazioni.

Appare altresì incongrua la modalità di definizione degli obiettivi individuali che, secondo l'Azienda, dovrebbero essere negoziati tra lavoratore e Responsabile, mentre, a nostro modo di vedere, la diversa posizione gerarchica determinerebbe uno squilibrio palese nella forza negoziale delle parti in gioco in ragione dei ruoli diversi. A questo va aggiunto che la raggiungibilità degli obiettivi quantitativi nel caso dei gestori dipenderà inevitabilmente dai portafogli assegnati, circostanza anch'essa scarsamente negoziabile dal singolo, tanto più che i portafogli sono suscettibili di modifiche molto frequenti. In questo tipo di ingranaggio il lavoratore sembra essere evidentemente l'anello debole.

L'Azienda ha specificato che le schede di valutazione saranno diverse a seconda dell'attività svolta (recupero crediti o altre) ma non ci ha mostrato tutte le diverse schede previste. Ci lascia perplessi la possibile discriminazione tra lavoratori risultante dai diversi tipi di KPI applicati.

Il nostro timore è che un sistema così concepito non favorisca lo sviluppo professionale del lavoratore né contribuisca alla motivazione e al lavoro di squadra, ma possa alla lunga risultare frustrante per i colleghi, determinando delle forti "pressioni commerciali".

Un altro elemento che non condividiamo è la scala dei giudizi ridotta a quattro (rispetto ai cinque gradi presenti nel precedente sistema Performer 2.0), che a nostro avviso rischia di determinare un appiattimento verso il basso delle valutazioni dei lavoratori.

Come OO.SS. contestiamo con forza un sistema di valutazione che non rispecchia i nostri principi e non valorizza secondo noi i colleghi e il lavoro di squadra, ma anzi rischia di alimentare conflitti e individualismi, peggiorando così il clima aziendale. Invitiamo l'Azienda ad un'attenta riflessione sul valore del Capitale Umano e sui modi migliori per dargli il giusto peso e riconoscimento. Da parte nostra, saremo come sempre al fianco di tutti i lavoratori e sosterranno i colleghi che intenderanno ricorrere contro gli eventuali giudizi che riterranno non corrispondenti alla qualità dell'attività svolta e all'impegno profuso.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento Intrum Italy

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN